

Для реалізації інвестиційних проектів корисними є проектно-та програмно-цільовий методи, що дозволяють формувати бюджети за окремими проектами. Показники окремих бюджетів по проектах об'єднуються у зведених бюджетах.

Матричний метод дозволяє узгоджувати бюджети за центрами відповідальності, видами діяльності, окремими проектами.

Важливою умовою використання названих методів бюджетування підприємством портової діяльності є розробка та постійний розвиток структурованої системи рахунків в робочому плані рахунків у відповідності до організаційної структури підприємства. Для ефективного використання бюджетного підходу необхідно суттєво удосконалити систему управління підприємством портової діяльності.

Наконечний Ю. В.,

аспірант,

Одеський національний морський університет

ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОГО ПОЛЯ ПОРТОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для досягнення стратегічної мети портового підприємства необхідно реалізувати комплекс заходів. Результати стратегічного розвитку обумовлюються діями окремих робітників та колективом портового підприємства в цілому. Задля забезпечення інноваційного розвитку портового підприємства персоналу обов'язково мають бути притаманні такі характеристики: володіння навичками концептуального мислення, готовність до змін, висока працездатність і адекватне розуміння перспектив розвитку, готовність концентруватися в короткі терміни заради досягнення цілей, готовність до роботи з нечіткими межами і розмиванням функцій, вміння орієнтуватися в системі шляхів розв'язання проблем. Для формування таких характеристик персонал слід відповідним чином мотивувати.

Трудовий потенціал є ресурсною категорією, що включає джерела, засоби, ресурси праці для виконання певних завдань задля досягнення мети діяльності портового підприємства. Основним показником трудового потенціалу людини є максимально можливий результат його роботи. В процесі дослідження трудових ресурсів портового підприємства слід звертати увагу на питання

мотивації праці, що, з одного боку, обумовлює, з іншого боку, визначає ступінь участі трудового ресурсу в процесі господарської діяльності підприємства.

Кожне портове підприємство має сформувати та постійно розвивати мотиваційне поле. Мотивація являє собою довгостроковий вплив на працівника з метою формування відповідної мотиваційної основи і розвитку на цій основі трудового потенціалу підприємств портової діяльності.

Мотиваційне поле повинне формуватися та розвиватися з врахуванням необхідності реалізації стратегічних цілей портового підприємства.

Результати діяльності портового підприємства значною мірою визначаються економічними інтересами складових внутрішнього та зовнішнього середовища.

Стимулювання є орієнтацією на фактичну структуру цінностей та інтересів працівника, більш повну реалізацію наявного трудового потенціалу портового підприємства. Тому в процесі створення мотиваційного поля слід враховувати передусім економічні інтереси, що формуються у межах внутрішнього середовища.

Так власник (власники) підприємства портової діяльності у якості економічних інтересів розглядає отримання максимального прибутку за рахунок збільшення обсягу портового виробництва та (або) зниження витрат виробництва, підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, покращення ринкової позиції, переливання капіталу в інші об'єкти власності для отримання більшого доходу тощо.

У разі, коли управлінські функції виконує не власник, а найманий кваліфікований менеджер, слід враховувати його економічні інтереси. Такими інтересами є максимізація доходу в певний момент, що залежить від рівня конкурентоспроможності портового підприємства, формування позитивної ділової репутації, підвищення значущості для підприємства, підвищення рівня кваліфікації тощо.

Для трудових ресурсів портового підприємства економічними інтересами є максимізація поточних доходів, задоволення фізичних, духовних, соціальних та культурних потреб, кар'єрне зростання, підвищення кваліфікації, сприятливі та безпечні умови праці, отримання соціальних пільг тощо.

Рішення про підвищення рівня заробітної плати, виплату заохочень, кар'єрне зростання, засоби морального заохочення є клю-

човими питаннями, які вирішують у межах мотиваційного поля. Заохочення стимулюють працівника робити самому все можливе для досягнення стратегічних завдань.

З іншого боку задля ефективного використання заохочень необхідною є адекватна система оцінки діяльності працівників портового підприємства. Таку систему можна формувати на різних засадах. Дієвим підґрунтям формування та реалізації стратегії розвитку підприємств портової діяльності в сучасних умовах є збалансована система показників.

Таким чином, в процесі розвитку трудового потенціалу портових підприємств головним завданням є забезпечення відповідності його кваліфікації сучасним умовам функціонування організації. Важливими є визначення основ різноманітних підходів та розробка механізму їхньої адаптації до умов функціонування конкретних підприємств портової діяльності. Багато проблем існує в сфері теоретичного забезпечення практичної реалізації мотиваційних систем портових підприємств. Специфіка діяльності портових підприємств має враховуватися в процесі обґрунтування системи засад адаптації механізму розвитку їх персоналу до сучасних умов. Сучасна модель інноваційного розвитку підприємства портової діяльності має бути орієнтована на висококваліфіковану та ініціативну робочу силу, інтегровану в систему виробництва. Крім того, повинна передбачатися та забезпечуватися безперервність процесу збагачення знань і підвищення кваліфікації. Без врахування принципу гнучкості організації праці не можна досягти відповідного рівня продуктивності праці.

Пустовіт О. Г.,

*асистент кафедри «Економіка підприємства і підприємництво
на морському транспорті»,
Одеський національний морський університет*

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО ЕТАПУ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПОРТОВОГО ГОСПОДАРСТВА

На сучасному етапі розвитку України особливого значення набуває фактор утвердження її як дієздатної морської держави. Це зумовлене низкою тенденцій як глобального, так і внутрішнього характеру [1].